

Satzung zu Diversität sowie zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für Künste Bremen (Antidiskriminierungssatzung)

Vom 21.05.2025

Die Rektorin der Hochschule für Künste Bremen hat am 22.05.2025 gemäß § 110 Absatz 3 Bremisches Hochschulgesetzes (BremHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. April 2025 (Brem.GBl. S. 382), auf der Grundlage von § 4 Absatz 11 und § 5b Absatz 6 BremHG, die vom Akademischen Senat der Hochschule für Künste am 21.05.2025 beschlossene Satzung in der nachstehenden Fassung genehmigt.

Inhaltsübersicht

Präambel

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

§ 4 Aufgabenbereich Diversität und Antidiskriminierung

§ 5 Präventionsmaßnahmen

§ 6 Vertrauliche Beratung und Unterstützung

§ 7 Niedrigschwelliges Interventionsangebot

§ 8 Beschwerderechte

§ 9 Beschwerdeverfahren

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

§ 11 Vertraulichkeit und Datenschutz

§ 12 Inkrafttreten

Präambel

Die Hochschule für Künste Bremen legt Wert auf einen fairen und diskriminierungsfreien Umgang aller miteinander am Arbeits- und Studienplatz. Sie fördert deshalb die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Wissenschaft und Forschung sowie Technik und Verwaltung. Die Hochschule bekennt sich zur Diversität.

Diskriminierung, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Rechte von Betroffenen dar und werden an der Hochschule nicht geduldet. Die Hochschule bekennt sich dazu, Verantwortung für den angemessenen Umgang mit Vorfällen von

Diskriminierung, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt zu übernehmen und jedes Fehlverhalten konsequent zu verfolgen und zu ahnden.

Die Satzung regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Satzung und legt Verantwortlichkeiten in Ereignisfällen fest. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind aufgefordert, an der Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem Diskriminierung, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt konsequent verfolgt und geahndet werden.

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Die Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule nach § 5 BremHG. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung von Dritten oder gegen Dritte, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört.

(2) Der Anwendungsbereich dieser Satzung bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im Hochschulkontext. Verhalten außerhalb des Hochschulkontext wird durch diese Satzung dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung und im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungs- oder Lehrverhältnisses herbeigeführt wird.

(3) Die Satzung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Hochschule. Sie gilt ebenso während Dienstreisen sowie auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen und Plattformen im Organisationsbereich der Hochschule. Die Satzung gilt ebenfalls in digitalen Kommunikationsräumen und Telefonaten unter Beachtung von Absatz 2.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Die Satzung dient dazu, Diskriminierungen insbesondere wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Alters, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder des sozialen Status sowie (sexualisierte) Belästigung und Gewalt zu verhindern und zu beseitigen.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus den in Absatz 1 genannten Gründen eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Person wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen insbesondere aus in Absatz 1 aufgeführten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges

Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die insbesondere mit einem der in Absatz 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis, unabhängig vom Motiv oder vom Vorliegen eines Vorsatzes.

(7) Die Anweisung zur Diskriminierung insbesondere aus einem in Absatz 1 genannten Grund gilt ebenfalls als Diskriminierung. Eine Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine Person diskriminiert oder diskriminieren kann.

(8) Diskriminierungen, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt werden als besonders schwerwiegend angesehen, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile oder unter der Zusage von Vorteilen stattfinden (Machtmissbrauch).

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

(1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule dürfen nicht diskriminiert werden. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Hochschule, in ihrem Einflussbereich für den Schutz vor Diskriminierung zu sorgen. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sind verpflichtet, jegliche Diskriminierung, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und Dritten zu unterlassen.

(2) Es ist Aufgabe und Pflicht aller Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben an der Hochschule, durch ihr Verhalten, durch Sensibilisierung und gegebenenfalls durch präventive Maßnahmen zur Förderung eines diskriminierungsfreien Umgangs miteinander beizutragen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden, und Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten

im Sinne dieser Satzung nachzugehen. Bei Vorliegen eines Verdachtes sind geeignete Maßnahmen zur Klärung und Verfolgung einzuleiten.

(3) Die Hochschulleitung sorgt dafür, dass Verstößen nach dieser Satzung nachgegangen und diese konsequent geahndet werden. Die Hochschulleitung trägt weiter dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.

(4) Zugunsten Beschuldigter gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung.

§ 4 Aufgabenbereich Diversität und Antidiskriminierung

Die Erfüllung der Aufgaben nach § 4 Absatz 11 BremHG wird nach Entscheidung der Hochschulleitung durch ein Mitglied eben dieser verantwortlich sichergestellt. Das zuständige Rektoratsmitglied trägt auch die Verantwortung für die Wahrnehmung der weiteren Aufgaben nach § 5b BremHG sowie die Aufgaben dieser Satzung.

§ 5 Präventionsmaßnahmen

(1) Grundlage eines ganzheitlichen und umfassenden Umgangs mit Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt ist das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit darin zu schärfen, Diskriminierungsrisiken frühzeitig zu identifizieren, Mitglieder und Angehörige der Hochschule zu qualifizieren und zu sensibilisieren und deren Vernetzung zu fördern sowie über Beratungsangebote und Beschwerdewege zu informieren.

(2) Die Hochschulleitung strebt an, den Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zur Prävention langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe zu etablieren. Sie setzt sich dafür ein, dass Maßnahmen zur Prävention entwickelt und umgesetzt werden. Hierzu gehören:

- Sensibilisierung aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere von Personen mit Leitungsaufgaben und Lehrenden, für die Problematik von Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt im Arbeits- und Studenumfeld,
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt,
- Bereitstellung eines Beratungsnetzwerks,
- Professionalisierung der eigenen Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen.

(3) Beschäftigte der Hochschule, insbesondere Personen mit Führungs- und Betreuungsaufgaben sind angehalten, durch Teilnahme an Qualifizierungs- und Fortbildungsangeboten und durch die Thematisierung der Inhalte dieser Satzung im eigenen Fach- oder Zuständigkeitsbereich an dem Umsetzungsprozess dieser Satzung mitzuwirken.

§ 6 Vertrauliche Beratung und Unterstützung

(1) Betroffenen wie Beteiligten stehen an der Hochschule verschiedene, vertrauliche Beratungs- und Informationsmöglichkeiten zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt zur Verfügung. Beratungs- und Informationseinrichtungen sind insbesondere:

Für Studierende:

- Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG,
- der AStA,
- die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) an der Universität Bremen,
- die Psychologische Beratungsstelle (PBS) des Studierendenwerks Bremens.

Für Beschäftigte:

- die zentralen Frauenbeauftragten nach BremHG und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG),
- der Personalrat,
- Schwerbehindertenvertretung,
- die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) an der Universität Bremen.

(2) Die Beratungsstellen und Interesseneinrichtungen bieten vertrauliche Beratung und Unterstützung zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, z.B. auch bei der Entscheidung, ob Betroffene eine Beschwerde erheben oder Beobachtende Hinweise anbringen wollen.

(3) Das Recht der Personen auf Anonymität bleibt im Rahmen eines vertraulichen Beratungsgesprächs gewahrt. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen von Seiten der Ansprechpartner und -partnerinnen und Beratenden grundsätzlich keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der ratsuchenden Person in die Wege geleitet werden. Erhält eine Beratungsstelle im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weist sie die betroffene Person auf die Möglichkeit der Strafanzeige und einen gegebenenfalls erforderlichen Strafantrag hin.

§ 7 Niedrigschwelliges Interventionsangebot

(1) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die das Gefühl haben, Diskriminierung im Sinne dieser Satzung

erfahren zu haben, ein niedrigschwelliges Interventionsangebot zur Verständigung mit der Person oder den Personen nutzen, von der die wahrgenommene Diskriminierungshandlung

ausgegangen ist. Hierfür können sie sich an die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) wenden.

(2) Ziele des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:

- Betroffene im Benennen der Diskriminierung zu unterstützen. Dadurch soll die eigene
- Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit aufrechterhalten bleiben oder die Möglichkeit,
- diese zurückzugewinnen.
- Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden, darin zu
- unterstützen, einen respektvollen diskriminierungssensiblen konstruktiven Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu entwickeln
- auf dieser Grundlage gemeinsam Ideen für die zukünftigen Begegnungen,
- Zusammenarbeit und Verständigung zu erarbeiten

(3) Voraussetzungen zur Durchführung des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:

- eine eindeutige Beauftragung durch die in Absatz 1 benannte Person sowie
- die Bereitschaft und das gegenseitige Einverständnis der beteiligten Personen, die das Angebot wahrnehmen.

(4) Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus der niedrigschwelligen Intervention dürfen von Seiten der Beratenden grundsätzlich keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten in die Wege geleitet werden.

(5) Das niedrigschwellige Interventionsangebot begründet keinen (arbeits-) rechtlichen Anspruch auf Verbesserung von Prüfungsleistungen, (Wieder-) Einstellung, Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg. Dies muss separat geltend gemacht werden.

(6) Das niedrigschwellige Interventionsangebot ersetzt keine offizielle Beschwerde, und Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

§ 8 Beschwerderechte

Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die sich durch Beschäftigte, Lehrende oder Studierende der Hochschule oder durch Dritte diskriminiert sehen, haben die Möglichkeit und das Recht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), gegebenenfalls in Verbindung mit § 17 der Grundordnung der Hochschule, Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzureichen. Die Hochschulleitung trägt Sorge dafür, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen, studienbezogenen und

beruflichen Nachteile entstehen, soweit die Beschwerde nicht wider besseres Wissen erhoben wird. Gleiches gilt für Zeuginnen und Zeugen und Unterstützende der betroffenen Person.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Die zuständige AGG-Beschwerdestelle ist die Rektorin oder der Rektor.

(2) Die Beschwerde ist schriftlich, per E-Mail oder mündlich zur Niederschrift zu erheben und an die Beschwerdestelle zu richten. Die Beschwerdestelle kann eine Person oder Stelle mit der Verfahrensdurchführung beauftragen. Erfolgt die Beschwerde mündlich zur Niederschrift, wird die Niederschrift der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

Die Beschwerde soll die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
- beteiligte Personen,
- Zeuginnen/Zeugen und Beweise (soweit vorhanden),
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
- informierte Personen.

(3) Die Beschwerdestelle oder die von ihr mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Person oder Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen und holt erforderliche Auskünfte und Informationen ein. Die wesentlichen Verfahrensschritte sowie alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte werden dokumentiert. Das Verfahren ist möglichst zügig durchzuführen und abzuschließen. Sollte sich das Verfahren verzögern, werden die Beteiligten über die Verzögerung und den Stand des Verfahrens informiert.

(4) Nach Eingang der Beschwerde führt die Beschwerdestelle oder die von ihr mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Person oder Stelle eine erste Anhörung mit der beschwerdeführenden Person durch und informiert diese darin über ihre Rechte und Pflichten sowie über das weitere Verfahren. Die beschwerdeführende Person wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Sie ist darüber aufzuklären, dass grundsätzlich kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde besteht. Die beschwerdeführende Person kann zur Anhörung eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

(5) Die Beschwerdestelle oder die von ihr mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Person oder Stelle kann Personen mit Leitungsverantwortung aus den jeweils betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung oder Gewalt erforderlich sind.

(6) Die beschuldigte Person ist von der Beschwerdestelle oder der von ihr mit der Verfahrensdurchführung beauftragten Person oder Stelle unverzüglich nach Anhörung der

beschwerdeführenden Person zu einem Gespräch einzuladen. Die Einladung umfasst eine Mitteilung des wesentlichen Inhalts der Beschwerde. Die Anhörung der beschuldigten Person durch die Beschwerdestelle soll unverzüglich nach Anhörung der beschwerdeführenden Person erfolgen. Die beschuldigte Person kann zur Anhörung eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Alternativ kann die beschuldigte Person eine schriftliche Stellungnahme abgeben.

(7) Darüber hinaus kann die Sachverhaltsaufklärung durch die Beschwerdestelle oder die von ihr mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Person oder Stelle insbesondere auf Anhörungen von Beteiligten oder Zeuginnen und Zeugen erweitert werden. Mitglieder und Angehörige der Hochschule unterstützen bei entsprechenden Anfragen die Sachverhaltsaufklärung.

(8) Die Rektorin oder der Rektor entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen und gegebenenfalls eines Entscheidungsvorschlags der mit der Verfahrensdurchführung beauftragten Person oder Stelle über arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen nach § 10 dieser Satzung und leitet diese ein. Bietet der Sachverhalt keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung, (sexualisierten) Belästigung oder Gewalt wird das Verfahren eingestellt. Die Hochschulleitung informiert die beschuldigte sowie die beschwerdeführende Person schriftlich über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung.

(9) Sofern erforderlich, werden durch die Rektorin oder den Rektor in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 10 dieser Satzung solche Maßnahmen ergriffen, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person und gegebenenfalls weiterer Personen sicherzustellen.

(10) Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der beschwerdeführenden Person, der zu Unrecht beschuldigten Person und allen weiteren Beteiligten (beispielsweise Zeuginnen und Zeugen) daraus keine weiteren Nachteile entstehen, soweit die Beschwerde nicht wider besseren Wissens erhoben wurde.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Satzung hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergriffen werden. Voraussetzungen und Verfahren der jeweiligen Maßnahme richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

(2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 genannten Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule für Künste stehen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- regulierendes Gespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung oder Belehrung,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation gemäß § 42 Absatz 4 BremHG,
- Vertragskündigung z.B. bei Dienstleistungsunternehmen oder Mietverhältnissen,
- Erstattung einer Strafanzeige.

(3) Gegenüber Beschäftigten der Hochschule kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- Mündliche oder schriftliche Belehrung,
- Ermahnung,
- Abmahnung,
- verpflichtende Teilnahme an einer Maßnahme oder Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Um- oder Versetzung,
- Hausverbot,
- Erstattung einer Strafanzeige,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen,
- Kündigung.

§ 11 Vertraulichkeit und Datenschutz

(1) Alle an einem Beschwerdeverfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies verfahrensrechtlich möglich ist. Der Kreis der über den Vorgang informierten Personen ist so klein wie möglich zu halten. Personenbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und sicher zu verwahren.

(2) Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten, Niederschriften und Vermerke werden in der Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt. Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten und Vermerke haben. Nach Abschluss des Verfahrens werden die erhobenen Daten gemäß Datenschutzverordnung aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

§ 12 Inkrafttreten

Die Satzung tritt mit der Genehmigung durch die Rektorin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Künste Bremen vom 30.06.2010 außer Kraft.

Bremen, den 22.05.2025

- digitale Version ohne Unterschrift -

Prof. Dr. Mirjam Boggasch
Rektorin der Hochschule für Künste